

Motivasi Kerja Aparatur dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Belopa

Rizka Amelia Armin (Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Universitas Hasanuddin)
Muh. Tamar (Ilmu Pemerintahan Universitas Hasanuddin)
A. Lukman Irwan (Ilmu Pemerintahan Universitas Hasanuddin)
Email: rizkaamelia_armin@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the efforts made in improving the motivation of personnel working in the district Belopa and know the factors that influence the motivation to work in the administration of government officials in the district Belopa. Type of study is a explanatif. form the study is a form of field research by using survey method. Data collection techniques performed using the technique literature study, observation, interviews, quisioner and search data online. Data were collected from various sources to obtain sufficient data. The results of this study indicate that efforts are made to improve the motivation of personnel working in governance at the district Belopa is "good" with the average value of 3,00 while the factors that influence the motivation to work is also included in the category of "good" with the average value of 3,00. Then the hypothesis put forward acceptable to the motivation to work towards the running of influential officials in the district and work motivation apparatus Belopa effect on the factors that influence.

Keywords: *motivation, influence, opparatus, work, government*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Belopa serta mengetahui pengaruh motivasi kerja aparatur terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tipe penelitian yang digunakan adalah explanatif. Bentuk penelitian yang digunakan adalah bentuk penelitian lapangan dengan menggunakan metode survey. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik studi pustaka, observasi, wawancara, kuisisioner dan penelusuran data on line. Data dikumpulkan dari berbagai sumber hingga didapatkan data yang cukup. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Belopa adalah "Baik" dengan nilai rata-rata 3,00 sedangkan pengaruh motivasi kerja aparatur terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya juga termasuk dalam kategori "Baik" dengan nilai rata-rata 3,00. Maka hipotesa yang dikemukakan dapat diterima yakni motivasi kerja aparatur berpengaruh terhadap penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Belopa dan Motivasi kerja aparatur berpengaruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Kata kunci: *motivasi, pengaruh, aparatur, kinerja, pemerintahan*

PENDAHULUAN

Kelancaran tugas pemerintah dalam pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya

pegawai negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, di-

perluan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada segala aturan dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada segala aturan dan norma yang berlaku.

Dengan berlakunya Undang Undang no 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah harus di dorong desentralisasi urusan kepegawaian kepada daerah. Untuk memberi landasan yang kuat bagi pelaksanaan desentralisasi kepegawaian tersebut, diperlukan adanya pengaturan kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional tentang norma, standar dan prosedur yang sama dan bersifat nasional dalam setiap unsur manajemen kepegawaian.

Mengingat semakin luasnya kewenangan pemerintah daerah otonom dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, maka kemampuan daerah dalam mengelola sumber-sumber yang dimiliki, dituntut untuk menjadi semakin besar pula. Termasuk pengelolaan sumber daya manusia, khususnya aparat pemerintahan atau pegawai negeri yang ada pada semua tingkatan dan jajaran daerah otonom yang bersangkutan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Dengan semakin derasnya arus reformasi di segala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara di tengah krisis ekonomi yang melanda negeri ini, peran dan produktivitas pegawai negeri yang bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) menjadi tuntutan masyarakat. Hal ini mengakibatkan terjadi dilema pada diri pegawai negeri tersebut. Di satu pihak mereka dituntut untuk mengabdikan semaksimal mungkin untuk melayani kepentingan masyarakat, yang sementara di pihak lain mereka selalu mendapat tuntutan dari masyarakat yang tidak percaya lagi sepenuhnya kepada aparatur pemerintah ditambah dengan adanya krisis ekonomi yang

semakin parah sehingga tidak ada perimbangan antara penghasilan atau gaji yang diterima dengan kebutuhan yang harus dipenuhi. Sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai negeri tersebut baik yang ada pada tingkat yang paling tinggi maupun yang terendah termasuk di Kecamatan dan Kelurahan. Hal seperti ini yang seharusnya diperhatikan oleh pemerintah setempat dalam peningkatan motivasi kerja aparturnya.

Pemerintah Kecamatan Belopa sedang berupaya secara terencana menuntaskan berbagai masalah mengenai motivasi kerja aparturnya agar dapat menjalankan tugas dan fungsi kecamatan dengan baik sesuai dengan Undang-Undang nomor 19 tahun 2008 bahwa kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan dimana didalamnya terdapat berbagai macam pelayanan, seperti kepengurusan berbagai bentuk perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelenggaraan dan kewenangan lain yang dilimpahkan ke Kecamatan. Dari hasil observasi fenomena yang terjadi bahwa motivasi kerja aparatur di Kecamatan Belopa disinyalir masih perlu di tingkatkan atas adanya indikasi menurunnya semangat kerja pegawai serta jam pulang pegawai yang tidak tepat waktu.

Mengingat kecamatan adalah ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan masalah-masalah masyarakat, maka pelayanan yang diberikan sangat berpengaruh terhadap citra pelayanan publik di mata masyarakat. Artinya, jika pelayanan di tingkat kecamatan baik, maka secara umum tanggapan masyarakat terhadap pelayanan publik juga baik, begitupula sebaliknya.

Oleh karena itu, kewajiban aparat atau pegawai negeri yang berdaya guna dan berhasil guna, maka pemimpin pada semua tingkatan dan jajaran di daerah otonom diuntut memiliki kemampuan manajerial dalam rang-

ka menggerakkan organisasi. Maka seorang pemimpin dalam pemerintahannya untuk dapat meningkatkan motivasi kerja aparturnya dalam penyelenggaraan pemerintahan merupakan suatu langkah yang mutlak dilaksanakan, mengingat bahwa kecamatan merupakan organisasi pemerintahan terdepan untuk memberikan dan meningkatkan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat secara langsung yang didalamnya terdiri dari sekumpulan orang-orang yang bekerjasama dengan latar belakang dan kepentingan yang berbeda-beda.

Bertolak dari kondisi obyektif tersebut, maka motivasi kerja aparatur dalam pelaksanaan pemerintahan di Kecamatan menjadi kajian yang menarik untuk diteliti, sehingga penulis memilih judul "Motivasi Kerja Aparatur Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Belopa".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian explanatif. Bentuk penelitian yang digunakan adalah bentuk penelitian lapangan dengan menggunakan metode survey. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik studi pustaka, observasi, wawancara, kuisioner dan penelusuran data *online*. Data dikumpulkan dari berbagai sumber hingga didapatkan data yang cukup.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Aparatur Terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Belopa.

(1) Motivasi Kerja Aparatur

Motivasi kerja aparatur kecamatan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dalam penelitian ini adalah kegiatan yang dilakukan oleh camat selaku pemimpin maupun selaku manajer untuk memadukan keinginan-keinginan aparat kecamatan dengan tujuan dari terbentuknya pemerintah kecamatan,

sehingga aparatur kecamatan memiliki kemauan untuk bekerja demi tercapainya tujuan yang hendak dicapai.

Dari berbagai tugas pemimpin dalam suatu birokrasi, maka tugas yang paling sulit yang harus dilaksanakan adalah bagaimana memotivasi pengikut atau bawahannya agar mereka mau bekerja lebih giat dan penuh tanggung jawab. Dikatakan sulit oleh karena sifat motivasi itu sendiri bersifat abstrak dan tidak dapat berlaku secara universal pada setiap individu dalam suatu birokrasi. Suatu perlakuan tertentu yang berhasil meningkatkan motivasi seseorang pada waktu tertentu belum tentu berhasil apabila diterapkan kepada orang lain pada tempat dan waktu yang berbeda.

Hal tersebut di atas disebabkan oleh karena dinamika proses motivasi, juga karena beragamnya kebutuhan individu, latar belakang dan motif setiap individu berbeda-beda. Dinamika motivasi pada dasarnya sebagai suatu perubahan berjenjang dari keinginan seseorang yang bersumber pada perilaku. Variabel ini dioperasionalkan melalui indikator *hygiene factors* dan motivator yang dibahas berikut ini: a) Kondisi Kerja, sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari kantor kecamatan yang menjadi tempat bekerja dari para aparatur yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman atau kondusif dan mendukung aparat untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa dominasi responden memilih kondisi kerja ada pada pilihan sangat kondusif, yaitu sebanyak 27 responden (30,8%) dan 12 responden (69,2%) memilih kondusif. Dengan nilai skor rata-rata 3,69 dari analisis data ini nampak bahwa kemampuan aparat kecamatan Belopa dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif atau nyaman tergolong baik.

Menurut observasi dan pengakuan Camat Belopa, bahwa lokasi dan suasana kantor

cukup menyenangkan. Karena letak kantor yang sangat strategis yaitu pada pusat kecamatan namun tidak terlalu sibuk pada polusi udara juga tidak mengganggu karena suasana kota kecamatan berbeda dengan suasana kota besar lainnya, sehingga menjadikan kondisi kerja dari segi kenyamanan kantor sudah baik namun di sisi lain kantor camat sudah selayaknya direnovasi sebab kantor (Kecamatan) tidak dilengkapi dengan toilet yang berfungsi dengan baik. Sudah ada perencanaan untuk membenahinya hanya saja dananya sampai saat ini yang belum cair, padahal sudah ada pengaggarannya dalam APBD. (hasil wawancara 28 April 2011).

b) Kebijakan organisasi, sebagai aturan-aturan yang diambil dalam pelaksanaan tugas sehari-harinya di kantor camat. Misal ketepatan waktu masuk, jadwal apel, kebersihan atau kerja bakti bersama dan lainnya. Kebijakan organisasi ini akan menjadi motivasi bagi aparat dalam menjalankan tugasnya jika saja berkesesuaian dengan kehendak dari aparat yang ada. Tidak menjadi beban aparat itu sendiri dalam menjalankan tugasnya, tetapi akan dengan senang hati menjalaninya.

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa yang memilih baik sangat dominan 33 responden (84,6%). Dengan nilai skor rata-rata 2,95 ini menunjukkan kebijakan organisasi yang diambil pimpinan tergolong sedang. Seharusnya kebijakan organisasi yang diterapkan di Kantor Kecamatan tidak menjadi beban yang membuat motivasi kerja menjadi berkurang akan tetapi harusnya menjadi pendorong motivasi bagi aparat untuk lebih produktif dalam bekerja.

c) Kehidupan di Tempat Kerja, yang dapat diartikan berbagai kondisi kerja yang ada pada tempat kerja seperti hubungan interpersonal, yang dimaksud disini seperti hubungan antara seseorang dengan orang lain. Dalam hal ini bagaimana Camat selaku pimpinan membangun hubungan yang efektif dengan staf selaku bawahannya, dan bagaimana

hubungan antara para staf dengan rekan-rekannya.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa 31 responden (79,49%) memilih berpengaruh dan 8 responden (20,51%) memilih sangat berpengaruh. Dengan nilai skor rata-rata 3,21 yang tergolong kategori Baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kehidupan di tempat kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja aparatur Kecamatan Belopa. Ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal di tempat kerja yang dibangun oleh camat, serta hubungan para staff dengan rekan-rekannya di Kantor Kecamatan tergolong baik.

d) Gaji dan Tunjangan

Gaji dan tunjangan disini adalah bayaran atau insentif yang diterima oleh para aparatur dalam upaya meningkatkan motivasi kerjanya. Yang tentu saja akan menjadi stimulus bagi aparat untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Data yang diperoleh menunjukkan 24 responden (51,54%) memilih mampu dan 10 responden (25,64%) memilih tidak mampu serta 5 responden (12,82%) memilih sangat mampu. Sementara untuk hasil rata-rata skor yakni 2,87 terbelang kategori sedang. Ini menunjukkan aparat di Kecamatan merasa gaji ataupun insentif yang diberikan kurang mampu meningkatkan motivasi kerja. Sejalan dengan pengakuan staf kecamatan mengatakan gaji atau insentif yang diberikan pimpinan masih belum sesuai dengan kerja yang diemban. Tentu saja ini akan menimbulkan peluang-peluang untuk melakukan pungutan liar, jika mereka tetap dituntut untuk maksimal dalam bekerja sedangkan insentif yang mereka dapatkan belum sebanding dengan hasil kerja.

Informan penelitian yakni Camat Belopa mengatakan bahwa pemberian insentif diluar gaji memang jarang diberikan kepada pegawai, karena hasil kinerja pegawai sifatnya biasa saja, sama seperti dengan tak diberikan insentif. Selain itu menurut Camat Belopa memotivasi kebawah juga bukan hanya

dilihat dari tingkat finansial saja, memberikan semacam sanjungan atau kata-kata yang bijaksana, kata-kata yang halus dan kata-kata yang bisa menginisiatif juga merupakan suatu bentuk penghargaan, sekarang orang konotasinya bahwa semua yang bisa membuat orang termotivasi adalah uang, namun tidak selamanya demikian, dengan tidak selalu marah-marah, ramah kepada bawahan juga merupakan suatu bentuk penghargaan yang dapat dilakukan. (Hasil wawancara, 1 april 2011).

(2) Motivator

a) Minat pada pekerjaan

Minat pada pekerjaan yang dimaksud adalah dorongan dari dalam diri, seperti keinginan staf untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa responden yang memilih tidak berpengaruh sangat dominan 28 responden (71,8%). Dengan nilai skor rata-rata 2,23 yang tergolong dalam kategori “sedang”. Ini menunjukkan bahwa minat pada pekerjaan kurang berpengaruh terhadap motivasi kerja aparatur kecamatan Belopa.

Menurut observasi dan pengakuan dari beberapa staf bahwa berminat atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tidak dapat dilihat dari kehadiran di Kantor saja, terlebih sebagai pegawai negeri yang setiap hari dipantau dari daftar kehadiran. terkadang malas atau rajin, berminat atau tidaknya seseorang sama saja akan hadir di kantor meskipun beberapa diantaranya sekedar untuk mengisi daftar hadir saja, belum tentu pegawai yang hadir memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaannya. (Hasil wawancara, 4 april 2011).

b) Pengakuan

Pengakuan adalah pemberian penghargaan terhadap tugas yang telah diemban yang dimaksud disini adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh camat berupa pemberian insentif, piagam, pujian atau ucapan selamat terhadap aparatur yang mempunyai prestasi kerja yang baik.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa responden yang memilih berpengaruh sangat dominan 32 responden (82,1%). Dengan nilai skor rata-rata 3,18 yang masuk dalam kategori “Baik”. Ini menunjukkan bahwa pegawai kecamatan menganggap pengakuan yang diberikan terhadap pekerjaan yang diemban berpengaruh baik terhadap motivasi kerja.

c) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah melaksanakan tugas yang dipercayakan oleh pimpinan dengan baik. Berikut pada tabel 4.2.1.2.3 akan di gambarkan bagaimana tanggapan responden mengenai pengaruh tanggung jawab yang diberikan terhadap motivasi kerja.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa responden yang memilih berpengaruh dominan 22 responden (56,4%) dan 17 responden (43,6%) memilih tidak berpengaruh. Dengan nilai skor rata-rata 2,56 yang tergolong dalam kategori “sedang” menunjukkan aparat kecamatan menganggap tanggung jawab kurang berpengaruh terhadap motivasi kerja aparat kecamatan Belopa.

Menurut pengakuan kasi pemerintahan di Kantor Kecamatan Belopa bahwa pemberian tanggung jawab membuat dirinya merasa ikut diperhitungkan sebab seseorang yang diberi tanggung jawab dari pimpinan atau dari rekan kerja menunjukkan bahwa dirinya mempunyai kemampuan yang lebih dibanding dengan rekan yang lain, jadi dirinya merasa semangat dalam melaksanakan tugas jika tugas tersebut dipercayakan kepadanya. (Hasil wawancara, pukul 11.42 tanggal 13 april 2011).

Lain halnya dengan pengakuan salah seorang pegawai honorer yang menyatakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan beban tersendiri pasalnya, terkadang tugas yang dipercayakan kepadanya tidak sebanding dengan penghasilan yang diperoleh. Saya merasa tidak adil jika (pegawai honorer) dengan gaji yang pas-pasan diberi tanggung jawab untuk pekerjaan tertentu sementara banyak pegawai tetap dengan

penghasilan lebih yang tidak memiliki tugas. (Hasil wawancara, pukul 9.00 tanggal 13 april 2011).

d) Hubungan *hygiene* dan motivator

Dari data *hygiene* menunjukkan bahwa seluruh responden (100%) memilih baik. Dengan nilai skor rata-rata 3,00 yang tergolong dalam kategori “baik”. Dan menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden (64,1%) memilih baik, dan sebanyak 14 responden (35,9%) memilih tidak baik. Dengan nilai skor rata-rata 2,64 yang masuk dalam kategori “sedang”. Adapun hubungan antara kedua faktor tersebut *hygiene* dan motivator sebagai berikut :

Correlations

Berdasarkan korelasi secara deskriptif diatas menyatakan bahwa di Kecamatan Belopa *hygiene* lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja aparatur dengan rata-rata 33.10 sedangkan Motivator dengan rata-rata 31.64. Sehingga dapat menggambarkan bahwa seluruh responden (100%) memilih baik. Dengan nilai rata-rata 3,00 yang tergolong dalam kategori “baik”. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja aparatur di Kantor Kecamatan Belopa tergolong baik.

(2) Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Belopa

Penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan tidak luput dari tugas dan fungsi pokok camat bekerjasama dengan para aparaturnya seperti melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah Kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah Kecamatan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan.

Dari yang diperoleh menunjukkan 21 responden (53,85%) memilih baik dan 18 responden (46,15%) memilih sangat baik. Ini menunjukkan bahwa aparat di Kecamatan

menganggap penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Belopa sudah terlaksana dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan hasil rata-rata skor yang diperoleh yakni 3,46 yang tergolong pada kategori “baik”.

Informan penelitian ini salah satu tokoh masyarakat mengatakan pelayanan di kantor Kecamatan belum sepenuhnya optimal, pelayanan yang diberikan ketika pengurusan IMB di Kantor Camat dilayani dengan cepat, namun ketika diperhatikan selama berada di Kantor Camat terkadang masih ada beberapa pegawai yang hadir hanya berceritra dengan rekannya didepan kantor, padahal masih pada jam kerja, mungkin karena pekerjaannya telah rampung. Harusnya mereka berada di dalam kantor dan membantu rekannya hingga pekerjaannya selesai. (Wawancara 8 april 2011)

(3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Aparatur Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Belopa

a) Umur

Faktor umur sangat berpengaruh terhadap pola pikir, tingkat kedewasaan dan semangat kerja seorang pegawai. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa 17 orang aparatur kecamatan (43,6%) berada pada umur 37-43 tahun dan 10 orang aparat (25,6%) berada pada umur 44-50 tahun, disusul dengan usia 30-36 tahun sebanyak 8 orang aparat (20,5%) serta 4 orang aparat yang berumur 1-29 tahun (10,3%). Dengan rata-rata 2,15 yang tergolong dalam kategori sedang. ini menunjukkan bahwa dominan aparat di Kecamatan Belopa adalah orang-orang yang sudah memiliki pengalaman kerja yang sudah matang. Akan tetapi dalam hal produktivitas kerja agak mulai berkurang.

Seseorang yang berumur cukup tinggi cenderung mempunyai pola pikir yang hati-hati, tidak gegabah dalam membuat keputusan serta mempunyai kedewasaan dan pengalaman kerja yang matang, sedangkan pegawai yang umurnya masih muda biasanya

mempunyai semangat kerja yang tinggi, mempunyai motivasi untuk meningkatkan prestasi yang lebih tinggi untuk melakukan pekerjaan yang lebih rumit.

b) Pendidikan

Faktor pendidikan memiliki kaitan dengan tingkat kemampuan aparat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa aparat pemerintah yang memiliki pendidikan yang tinggi akan mampu memahami dan menjawab persoalan tugas dan pekerjaan yang dihadapi sehingga dapat meningkatkan persoalan kerja mereka. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa dominan aparatur kecamatan telah menamatkan pendidikannya ditingkat sarjana (S1) terdapat 21 aparat kecamatan yang berada pada kategori ini atau (53,8%), dan 11 orang aparat (28,2%) yang menamatkan pendidikannya di jenjang diploma, selebihnya 7 orang aparat (17,9%) aparat menamatkan pendidikannya dibangku sekolah menengah tingkat atas (SMA). Dengan nilai rata-rata 2,35 yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan aparat Kecamatan Belopa tergolong sedang.

Organisasi semakin lama semakin memerlukan tenaga-tenaga terdidik untuk mengantisipasi perkembangan lingkungan dalam era globalisasi ini. Untuk hal tersebut, pendidikan menjadi syarat yang paling utama. Pendidikan sebagai penunjang pembangunan sangat penting artinya untuk membentuk manusia yang berkualitas, mempunyai wawasan pandangan dan berfikir yang luas serta berkepribadian. Aparat yang Pendidikannya lebih tinggi, lebih mudah memahami tugas-tugas yang diberikan serta membantunya untuk mempercepat penyelesaian tugas-tugasnya.

c) Pelatihan

Organisasi semakin lama semakin memerlukan tenaga-tenaga terampil, Untuk hal tersebut, aparat diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan memperluas wawasan. Pemberian kesempatan ini dimak-

sudkan agar para aparat yang telah mengikuti pelatihan mempunyai kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang luas, sehingga akan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Data yang diperoleh menunjukkan aparat kecamatan dominan hanya 0-1 kali (89,74%) mengikuti pelatihan dan selebihnya hanya 4 orang aparat yang mengikuti pelatihan sebanyak 2-3 kali (10,26%) termasuk didalamnya 3 orang lurah dan sekertaris camat (Sekcam).

Menurut Camat Belopa, Kecamatan belopa merupakan kecamatan yang baru terbentuk sehingga aparat kecamatan belum seluruhnya bisa mengikuti pelatihan. Namun Camat memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi aparatnya untuk bisa mengikuti pelatihan. "Dengan mengikuti pelatihan dapat menambah kemampuan, keterampilan dan pengetahuan, yang tentunya akan membantu penyelesaian tugas yang diemban. (Hasil wawancara april 2011).

Dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan kepada pegawai, pegawai akan mempunyai peluang untuk berkembang di masa yang akan datang. Sehingga membuatnya terpacu untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Atasan yang baik hanya akan memanfaatkan orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk memberikan kontribusi besar bagi organisasi.

d) Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang aparat sesuai dengan perkataan bijak bahwa pengalaman adalah guru yang paling berharga. Dengan banyaknya pengalaman kerja dengan berbagai kondisi yang dihadapi justru akan menjadi perbendaharaannya dan mempengaruhi perilaku kerja.

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh aparat kecamatan dominan berada pada 1-5 tahun, sebanyak 29 aparat kecamatan yang

berada pada kategori ini atau (74,3%). Dengan nilai rata-rata yang diperoleh yakni 1,33 yang menunjukkan pengalaman kerja aparat Kecamatan Belopa tergolong dalam kategori rendah.

Menurut salah seorang anggota dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Kabupaten asal lokasi penelitian penulis sebagai salah satu informan mengungkapkan bahwa pengalaman justru sangat berpengaruh terhadap Kinerja seorang aparat dibanding pendidikan formalnya sebab banyak contoh riil yang nampak, seorang yang berpendidikan rendah tetapi memiliki pengalaman kerja akan lebih berhasil dalam penyelesaian tugas dibanding seorang aparat yang hanya memiliki pendidikan formal tinggi tetapi tidak memiliki pengalaman kerja sedikitpun. Ini membuktikan bahwa pengalaman merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

(4) Pengujian Hipotesis

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan

Setelah menguraikan secara terperinci tentang motivasi kerja dari dua faktor serta penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan dengan beberapa aspeknya masing-masing, maka berikut ini penulis akan memberikan gambaran perbandingan antara nilai motivasi kerja dengan nilai penyelenggaraan pemerintahan pada Kecamatan Belopa.

Untuk mengetahui lebih jelas perbandingan antara kedua variabel tersebut maka dapat di lihat pada tabel olahan data berikut ini:

Analisis Hipotesis

Ho : Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Penyelenggaran Pemerintah

Ha : Tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Penyelenggaran Pemerintah

Berdasarkan hal tersebut, untuk menguji hipotesis yang diajukan apakah diterima atau ditolak dengan melihat signifikansi. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabi-

la signifikansi dibawah atau sama dengan 0.05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan tabel pengelolaan SPSS maka diketahui bahwa nilai $\text{Sig.F} = 0.000 < 0.05$ ini berarti Ha diterima dan H0 ditolak. r hitung sebesar 0,534 dan r tabel sebesar 0,456 dan ternyata r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Belopa.

b) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Aparatur

Setelah menguraikan secara terperinci tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, maka berikut ini penulis akan memberikan gambaran perbandingan antara nilai faktor yang mempengaruhi dengan nilai motivasi kerja pada Kecamatan Belopa.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan apakah diterima atau ditolak dapat dilihat pada kolom signifikansi. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila signifikansi dibawah atau sama dengan 0.05 maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom signifikan dengan nilai 0.012. Berdasarkan tabel pengelolaan SPSS maka diketahui bahwa nilai $\text{Sig.} = 0.012 < 0.05$ ini berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usia berpengaruh secara signifikan terhadap penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Belopa.

Berikutnya pada kolom signifikan, dengan nilai 0.018. Berdasarkan tabel pengelolaan SPSS maka diketahui bahwa nilai $\text{Sig.} = 0.018 < 0.05$ ini berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Belopa.

Pada kolom signifikan berikutnya dengan nilai 0.000. Berdasarkan tabel pengelolaan SPSS maka diketahui bahwa nilai $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$ ini berarti Ha diterima dan Ho ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Belopa.

Terakhir pada kolom signifikan, dengan nilai 0.040. Berdasarkan tabel pengelolaan SPSS maka diketahui bahwa nilai $\text{Sig.} = 0.040 < 0.05$ ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Belopa.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat pada kolom signifikan dengan nilai 0.000. untuk menguji hipotesis yang diajukan apakah diterima atau ditolak dengan melihat signifikansi. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila signifikansi dibawah atau sama dengan 0.05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan tabel pengelolaan SPSS maka diketahui bahwa nilai $\text{Sig.F} = 0.000 < 0.05$ ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja aparatur pemerintah pada Kantor Kecamatan Belopa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

(1) Tingkat motivasi kerja aparatur pemerintahan ditinjau dari dua faktor yakni: Dari nilai rata-rata keseluruhan indikator *hygiene* dan motivator, dibanding dengan motivator 2,64 *hygiene factor* lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja aparatur dengan nilai rata-rata 3,00. Secara umum dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja aparatur di Kecamatan Belopa termasuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 3,00.

(2) Penyelenggaraan pemerintahan di Kantor Kecamatan Belopa tergolong baik dengan nilai rata-rata 3,46.

(3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh bahwa terdapat hubungan antara variable motivasi kerja dan

variabel penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Belopa. Dimana kedua variable tersebut berpengaruh “Baik”. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini bahwa “Motivasi kerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Belopa”, dapat diterima.

Adapun kontribusi variabel motivasi kerja aparatur terhadap penyelenggaraan pemerintahan dapat dilihat dari nilai koefisien penentu yang diperoleh.

Untuk pengujian signifikan koefisien regresi kenaikan suatu harga X atau motivasi kerja dapat memberikan kontribusi penurunan terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang “baik”. Ini berarti bila motivasi kerja aparatur baik maka penyelenggaraan pemerintahan akan baik

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi upaya motivasi kerja aparatur di Kecamatan Belopa dapat dikemukakan bahwa yang memengaruhi adalah umur, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Annual Report*. (2011). Kantor Kecamatan Belopa.
- Mulyana, Dedy. Solatun. (2007). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Rosda.
- Handayadinigrat, Soewarno. (1992). *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamzah, B.Uno. M.Pd. (2000). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kaloh, DR. J. (2006). *Pemimpin Antara Keberhasilan dan Kegagalan*. Jakarta: Kata Hasta Pustaka.

Kecamatan Belopa Dalam Angka 2010. Badan Pusat Statistik Kabupaten Luwu.

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, Andi*. Yogyakarta.

Pokok-pokok Kepegawaian. Edisi Lengkap. (2007). Bandung: Fokusmedia.

Siagian, P.Sondang. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.

Sugiyono. (2001). *Statistik NonParemetris untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Syafi'ie, Inu Kencana. (2009). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung: Refika Aditama.

Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Ahli Bahasa oleh Dr. Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Perason Education Pte. Ltd dan PT. Perenhallindo.

Umar, Husein. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Peraturan Bupati Luwu Nomor 31 tahun 2008 tentang Tugas. Fungsi. dan Rincian Tugas Kecamatan Pemerintah Kabupaten Luwu.